

<p style="text-align: center;"><b>AVENANT N° 31 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS RELATIF AUX SALAIRES DANS LA BRANCHE</b></p>
--

## **PREAMBULE**

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L.2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se trouve confronté à une double problématique :

- D'une part, le remboursement des PGE et la forte dégradation des fonds propres des entreprises ;
- Et d'autre part, un niveau de rentabilité insuffisant accentué par un contexte inflationniste où les prix des matières premières et de l'énergie ne cessent d'augmenter.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux mettent en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat de ces derniers.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## **ARTICLE 2 : MINIMA CONVENTIONNELS**

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Echelon 1	11.72 €	12.00 €	13.04 €	14.17 €	18.16 €
Echelon 2	11.80 €	12.27 €	13.26 €	14.54 €	21.50 €
Echelon 3	11.90 €	12.89 €	13.69 €	15.17 €	27.81 €

## **ARTICLE 3 : CLAUSE DE REVOYURE**

Dans un contexte d'inflation qui demeure importante, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au cours du dernier trimestre 2023 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche.

## **ARTICLE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du Travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

## **ARTICLE 5 : DUREE, ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail.

## **ARTICLE 6 : REVISION ET MODIFICATION**

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2023

### **Organisations professionnelles d'employeurs :**

GNC

GNI

SNRTC

UMIH

### **Organisations syndicales de salariés :**

FGTA / FO

Fédération des personnes du commerce,  
de la distribution et des services / CGT

INOVA / CFE-CGC

Fédération des services / CFDT